

台湾人介護専門家研修事業 全体同窓会の開催と令和6年度訪日研修報告

日本台湾交流協会東京本部元上席副長 角田 径子

日本台湾交流協会では、日台共通の重要課題である高齢化対策の一助とすべく、佐久大学とアジア・ワイズ社との共催で平成30年度から令和6年度まで台湾人介護専門家研修事業を計6回実施しました。この事業は、日本の介護技術・介護産業の台湾への展開・普及、台湾における介護労働従事者の社会的地位の向上と高度専門人材の育成を目的としたもので、のべ76名の現役の台湾人介護人材が事業に参加しました^(※)。

令和6年度は訪日研修に加え、事業の総括として同窓会も実施しました。

以下に、その成果についてご紹介いたします。

(※) 新型コロナウイルス感染症対策のため、令和3年度に行ったオンライン講座を含む。

1. 同窓会

全6回の研修会の集大成として、2025年3月8日、台北市内のホテルにて同窓会を開催しました。23名の元研修生が参加し、恩師である佐久大学の菊池小百合教授、唐澤千登勢教授、廣橋雅子教授兼国際交流部長及びアジア・ワイズ社の王珠恵董事長との再会を喜び合いました。

また、来賓には衛生福利部の祝健芳・長期照顧司司長、徐鉅美同科長、台北護理健康大学の蔡君明教授、郭麗敏副教授をお招きし、主催者を代表して当協会台北事務所の服部崇副代表の開会挨拶によって始まった同窓会では、研修生代表の8組による日本での研修についての応用成果が次々と報告され、祝司長をはじめとする来賓の方々からは、目覚ましい成果を讃えるコメントが相次いで寄せられました。

(1) 成果報告概要

第1組 「日本の概念と技術を取り入れた教育プログラムの構築と実施」

朱麗蓉(5)、洪綺琳(5)、李欣容(5)、
潘盈臻(5)、許雅倫(6)、張維綸(5)

注

及びアジア・ワイズ社王珠恵先生

(注：発表者氏名の括弧内数字は参加した回数。以下同じ)

王珠恵先生の指導を仰ぎつつ、日本で学んだ介護の原則である高齢者ひとりひとりのライフスタイルの維持継続、高齢者自身による自己決定と意欲の尊重、残存能力の活用及びコミュニケーションスキル、人間工学に基づく介護スキルを組み入れた教育訓練プログラムを新人向けと現職人材向けに構築し、2025年2月、台南YMCAにおける介護インテグラルカリキュラムで実施した。

第2組 「日本の介護文化の導入」陳智偉(6)

介護サービスの品質向上を目指し、研修プログラムに日本の「人間本位」の介護の概念を取り入れて以下の成果を挙げた。

- ・日本の個別介護モデルを参考にしたニーズに合わせた作業や休息のスケジュール調整を行い、施設内を家庭的な雰囲気にして生活への幸福感を高めた。
- ・「よく食べ、気持ちよく入浴し、よりよく暮らせる」よう、施設入居者自身のもつ能力を十分に発揮させた自立支援を行い、QOLの

向上を図った。

- ・施設環境の最適化、ハイテクによる適切な補助、リハビリ訓練により物理的な拘束を軽減し、安全かつ尊厳を持った生活を入居者に提供した。

第3組 「日本の介護精神を導入した台湾の居宅介護事業の運営」 許雅倫（6）

在宅サービスの利用者ごとにその能力を観察し、それぞれの希望に耳を傾けつつ介護サービスと組み合わせた活動プログラムやリハビリ訓練方法等を見直した結果、利用者が再び笑顔を取り戻した。

第4組 「訪日後に実施した高齢者の食事ケア」 李欣容（5）

栄養士と調理師で協力して食感を調整した食事を開発し、より楽しく食事ができるような家庭的な雰囲気作りも行った。さらに、終末期の介護レベルにあっても、快適な食事をさせる方が、満腹にさせるより重要であるといった栄養摂取の概念を同僚等と共有した。

第5組 「在宅介護の報連相（ホウレンソウ）システムの構築と在宅介護人材の育成」 潘盈臻（5）

日本の温かみのある介護を参考にして訓練施設における在宅介護職員と指導員の作業フローとプログラムを作成した。施設での温かみのある介護と報連相システムを構築し、その評価項目をボーナス基準にすることでスタッフの業務意欲を向上させた。また、専門サービスと報酬を関連付け、在宅介護職員のプロ意識を高めたことで、介護職員の業務への達成感を高め、離職率を抑えた。

第6組 「在宅介護サービスの報連相システムの構築と優しい在宅ケアのための人材訓練」 張維倫（5）

在宅サービスの品質向上のため、報告と記録のフローを強化し、介護職員が主導的に高齢者の心身の状況に気を配り、確実に記録を文字化できるようにした。併せて利用者の尊厳とその希望を第一優先とする、多元的でカスタマイズ化した温か

みのあるサービスを提供できるようになり、サービス内容が改善した。

第7組 「デイケアセンターの離職率改善と研修講座」 陳彦君（6）

解決課題である労働力不足と職員の定着率の改善にあたり、日本研修で学んだ以下3つの対策ポイントを応用した他、台湾の強みであるハイテク機器を導入し、CHAT-BOTによる衛生教育とメンタル支援、クラウド介護管理システムによる文書作成の負担軽減、電子連絡帳で家族の参画を促進した。

- ・キャリアアップロードマップにより介護福祉士の昇進と学習機会の提供を明確化して定着率の向上を図った。
- ・介護サービスマナーチェックリストを導入して介護サービスの標準化と評価を行い、ケアレベルの均一化と定期的な評価及びフィードバックを実施した。
- ・柔軟性のあるローテーション制を推進して従業員の燃え尽き症状を低減し、仕事と家庭の両立を可能にした。

第8組 「馬偕病院附属デイケアセンターでの職員教育」 陳香夷（2）



集合写真



成果報告の様子

デイケアセンターでの教育ポイントとして、訪日研修で学んだ高齢者一人一人を尊重する介護理念を取り入れた。

2. 第6期研修生の研修報告（翻訳）

伊甸台北居家式長照機構 主任
李維欣

この報告書は、佐久市での長期介護研修を振り返り、日本のサービスイノベーション、ニーズ、拘束をしない介護等の分野における経験を台湾の現状と比べて検討したものです。研修中、日本の長期介護施設での実践と理念について理解を深めました。

1. 介護人材の学習者精神の向上

日本の介護モデルでは、介護従事者にとって高齢者は介護が必要な対象であり、介護学習のパートナーでもありました。介護従事者は彼らから学ぶという姿勢をもちながらサービスを提供しており、そうした相互学習の過程がプロとしての素養をレベルアップするだけでなく、より高い職業意識と満足度を抱くことに影響を与えていました。さらに重要な点として、そのモデルが、高齢者が生きてきた歴史を尊重することを強調していて、高齢者ひとりひとりの物語を介護計画の基礎としていることでした。介護従事者は高齢者から話を聞くことでニーズと生活面の思考を正確に理解することができ、それにより人間味のあるサービスを提供することができていました。台湾でも、介護従事者に学習者としての態度をもつように一層強化し、介護サービス計画において高齢者のニーズをもっと尊重するべきではないかと思いました。



2. サービスニーズを満たすための実践

日本の介護システムでは、利用者により多くの選択権が与えられており、それが生活上の積極性を刺激していました。施設ではカスタマイズされた食事や施設内の活動が選択でき、自主的にできる運動施設の提供を通じて利用者はそこでの過ごし方の自主決定権を与えられ、日常生活への関心度や自主性を高められるようになっていました。こうした方法は、高齢者のQOLを高めるだけでなく、心身の健康をも促進します。台湾の長期介護サービスにおいても、今後、利用者がより多角的な選択ができるようにして、そこでの過ごし方に参与する自主決定権を持っていると感じられるようにできると思いました。

3. 拘束ゼロ介護の推進

拘束をしない介護というものが日本の長期介護システムにおける重要な概念です。その核心理念は高齢者の生活面における自主決定権を保障し、身体や心理面の不必要な拘束を避けることにあります。日本の長期介護施設では、すでに広範にわたり拘束ゼロの介護を実施していますが、台湾では今なお試行段階にあります。一部の施設では拘束ゼロ介護の理念を導入してはいますが、まだ改善の余地がある状況です。拘束ゼロの実施は、介護従事者の専門性のレベルアップが必要になるため、今後、拘束ゼロの介護環境において生じうる突発的な状況に的確に対応できるよう、専門的訓練を強化しつつ、拘束というこれまでの方法から環境デザインと行動管理等に変換していくよう提案したいと思います。

4. 人材育成とグループの発展

今回の研修では、日本の長期介護施設の人材育成方法をより深く理解することができました。日本の施設では、定期的に学習会や個別検討会を開催しており、そうした活動を通じて従業員は専門知識と技術を継続的に向上させ、また、実践の中で経験を積むことができます。また、日本の施設では介護福祉士が活動計画や活動で使う小道具の作成にも主導権を持っていて、それが専門的な素養を向上させるだけでなく、職業意識を高めることに



もつながっていました。こうした方法は従業員の業務満足度を高め、全体的に定着率にも効果があり、施設内のサービスレベルも徐々に上がっていくことになります。台湾の長期介護施設でも人材育成力を高め、従業員に多くの学習機会を与えて全体的なサービスレベルを上げるべきだと思いました。

5. 認知症ケアの学習と応用

研修期間中、日本の認知症ケアについても理解を深めることができました。日本では人を中心とした介護理念を強調しており、専門人材の育成において認知症の介護レベルの強化を図っていました。日本では認知症は疾病ではなく、一種の行動様式であると広めていましたが、こうした観念は認知症の正確な認識に役立つものです。台湾も認知症の教育普及を強化すべきで、特に子供の時から正確な知識を養い、社会全体で認知症の人を支える能力を向上すべきだと思いました。

終わりに、今回の佐久市での研修は、多くの長期介護分野における先進的な経験を学んだだけでなく、台湾の長期介護体制の今後の発展についての考え方についても刺激を受けました。台湾の現場でこうしたイノベティブな措置を行う過程では、多くの現実的な課題に直面すると思いますが、政策面での指導があれば、人材育成とサービスイノベーション等の方面を引き続き努力していくことで、台湾の長期介護システムはより素晴らしい未来を迎えられると信じています。

今回の貴重な学習機会を与えてくださった日本台湾交流協会、アジア・ワイズの王珠恵先生及び佐久大学に再度感謝申し上げます。

**弘道老人福利基金会付属彰化長照機構 主任
許雅綸**

かねてから日本の豊かかつ温かみのある長期介護を噂に聞いていたので、今年、幸運にも台湾人

長期介護専門家の訪日研修に申請・採用され、感激しました。台湾は、第一期長期介護10年計画から第二期に移行したものの、まだ苦境にあるので、この機会に台湾で転用可能で、所属先からまず推進することができるキーポイントを持ち帰りたいという大きな期待を抱いていました。実のところ、数年前にはこの研修事業への参加を施設の職員に奨励したことがあったので、当時から日本での学習に関する情報に注意を払ってきたのです。面接に合格した後は、9月から事前準備とオンライン討論に始まり、長期介護施設における研修に至る講義、視察、実習を通じ、日本の長期介護制度、施設の運用状況及び介護の理念を深く理解することができました。過去に講義や書籍、報道等から学んだ日本の長期介護の情報が、リアルな経験と見聞に代わる過程で真に腑に落ち、また、今後進むべき道筋を明確に理解できた感じがします。以下のとおり、日本で学んだ政策、施設面、介護面の3方向について共有したいと思います。

●政策面：人を基本とする全民参加型の政策

【国民に向けた認知症教育】

日本政府は認知症をテーマにした各レベルの教育を毎年90分以上、カリキュラム及び体験をさせるよう規定しており、国民に認知症の基本知識を備えさせ、認知症への迷信や恐怖心を打破し、認知症に優しい社会環境の創造を進めています。これは台湾で行っている認知症に関する広報活動とは異なっています。台湾では主に地域拠点からボランティア養成等の方法で広報をしていますが、各レベルの教育システムに普及させるまでには至っていません。私の職場では認知症に優しい地域として広報しており、現在は、彰化県内の小学校に「忘れても大丈夫劇団」を派遣して上演し、近隣の小中学校と連携した関連情報の提供のための訪問活動を主体的に行う等、多元的な方法で認知症の広報を推進しています。

【介護保険制度】

日本の介護保険制度は個人の福祉に重きを置いており、サービスを利用するかどうかは利用者の自主決定権を重んじています。それとは違い、台

湾の長期介護サービス費用は家族が負担していることもあり、決定過程において家族の意見がメインになりがちで、利用者本人の意思はあまり考慮されません。

【拘束ゼロ政策】

日本政府は人権に基づき、被介護者を拘束しない政策と介護方法を明確に定め、施設への補助と教育訓練を提供し、施設での拘束ゼロの介護モデル実施を奨励していますが、台湾ではまだ政策面での支持や関連措置の配備がされておらず、施設が拘束ゼロを推進しようとしても、家族の理解を得られない、人手不足である等の様々な困難に直面しています。今後どのように家族に説明し、従業員と介護方法の調整を話し合っていくかは大きな挑戦です。

●施設面：多元的サービス、職員のレベルアップとフレンドリーな空間を重視

【多元的な施設タイプ】

日本では介護保険により多元化した長期介護施設サービスタイプを支援しています。例えば、特別養護老人ホーム、低価格な老人ホーム、養護老人ホーム、レスパイト・デイケア及び訪問看護等の事業所等で利用者ごとに異なるニーズを満たしています。台湾の長期介護施設のタイプも日々多元化しているものの、現状の補助の規模はショートステイの介護モデル程度にすぎません。

【従業員のスキルアップ】

日本の長期介護施設では、従業員のキャリアアップを重視してサービス策定への参画を奨励

し、働きながらスキルアップするための情報提供を行うことに加え、家庭的な業務環境を作ることによって離職率を下げる努力をしていました。台湾の長期介護サービスでも、継続的な教育とキャリアアップ制度を完備し、従業員のスキルアップのみならず、将来への展望が見える化し、長期介護の分野で働くことに対する意欲がわくようにしています。

【人本位の建築デザイン】

今回視察した日本の長期介護施設において最も印象的だったのは、全体的に温かみのあるデザインと快適さでした。プライベート空間の設計を重視しており、日本文化の特徴を加えた、家のようなつくりになっていました。台湾の長期介護施設でも、より優しく、思いやりのあるスペースにするために多くのデザインが取り入れられていますが、長期介護規範とスペース運用管理の面では、まだ調整が必要な点が多くあります。

●介護面：自主の尊重、家族のように接し、グループで協力する

【高齢者の尊厳と自主性の尊重】

日本の長期介護施設の従業員は利用者の意思を尊重して業務にあたっていました。生活能力の維持のために施設内での活動への参加を励ましながらも、個人の意思を尊重し、利用者が望む介護サービスを提供していました。例えば、歩行が不便であっても、入浴を希望すれば入浴をさせ、身体機能維持のために利用者のためのご飯を炊いたり、野菜を切ったりしてもらう等です。日本には「サービスマナーチェックリスト」というものがあり、





従業員は必要な時に自分の作業を確認できるようになっており、グループ内で真摯にフィードバックしていました。台湾の長期介護サービスも、利用者の意思を尊重し、利用者の個性を重視しています。ポイントとしては、高齢者に制限を設けない、過度に保護しない、利用者の要求を無視せずマナーを守るということであり、よい介護の関係は、介護者と利用者が相互に尊重し合い、和やかな雰囲気の下で構築される点です。

【細やかな観察とニーズ評価】

日本の長期介護施設の従業員は利用者のニーズと習慣を細かに観察し、状況に応じてサービス内容を調整し、ケアをカスタマイズして提供していました。例えばコーヒーを飲むかどうか、砂糖やミルクをいれるかどうか、食べない肉の種類があるか等で、連絡帳に詳細に記録し、家族もデイケアでの様子がわかるようにしていました。台湾の長期介護サービスでも、更に高齢者の個別ニーズの評価をし、思いやりあふれるサービスを提供するべきだと思います。

【グループによる協力とプロとの交流】

日本の長期介護施設では、専門別のチーム同士が定期的に交流し、利用者の状態や注意事項が関係者全員に同時に伝わるよう、ケアの一致性と連続性の確保に努めていました。台湾の場合、同じユニットの連携であれば、特に大きな問題はありませんが、利用者のニーズが異なる場合、ユニットを跨いだサービスが必要になるので、利用者の情報を同時に把握できるような情報プラットフォームを構築することで総合的なサービスが提供できるようになると思いました。

日本台湾交流協会、佐久大学及びアジア・ワ



イズのご支援により、今回の日本研修では日本の長期介護制度の長所をご紹介いただいたばかりか、台湾の長期介護サービス発展のための貴重な参考情報を提供していただきました。また同時に、日本文化の素晴らしさも体験させていただきました。この日本での経験を参考に、自分達の文化や社会環境と結合させた台湾の長期介護モデルを発展させ、より一層優良でニーズに合ったサービスを提供していきたいと思っています。

春寧長期照顧集團 社工督導
湯博鈞

今回の佐久での研修は、高齢者が老いていくことに付き従う勇気を見つけることができました。そして、それは自分が一人で歩むべき孤独な道のりでもないということを教えてくれました。日本の長期介護施設に足を踏み入れた時に眼前に広がった光景は、私を震撼とさせました。そこでは利用者が楽しそうに歩き、おしゃべりをし、廊下を散歩したり、庭に出て草花を植えたり、また、ある人は昼食の支度をしていたのです。ここでは車いすへの拘束や行動を制限するためのベルトは見当たらず、自由に快適なスペースには自然な光と生活の息吹で満ちていました。そこは冷え冷え

とした療養所ではなく、活気に満ちた家のようにした。

実習とカリキュラムでは、講師の指導の下で実際に介護も行いました。一度のカリキュラムで、思いやりのある姿勢で高齢者を支える方法を学びましたが、それは例えば、歩行補助の際は肘を軽く支え、トイレの補助では適切な距離を保つ等でした。こうした細やかな技術により、介護というものが動作を代わりにやってあげるものではなく、高齢者の自主を保つためにあるということが理解できました。実習期間中、私は一人のおばあさんがコンロを使ってご飯を炊くことに付き添ったのですが、彼女の動作は、かつてのようなきびきびとしたものではありませんでしたが、マッチを使いながら、微笑みをうかべている彼女は、まるで慣れ親しんだ台所にいるようでした。彼女は「小さい時、母がよく、『まずお米を洗って、鍋のふたが動き出して、米粒が鍋の中で踊り出す音が聞こえるまで待ったら、もうすぐ炊き上がるのよ』と言ってたのよ」と話してくれました。彼女にとってご飯を炊くということは、家事をするというだけの意味ではなく、生活の延長であり、自分が必要とされていると感じさせるものなのでした。そばで付き添っている介護士も、彼女をせき立てもせず、小さい声で励ましているのです。私はその様子を見て、高齢者にとって慣れ親しんだ生活方法の延長ができるということは、自尊心と自己の価値を保つキーポイントなのだと深く理解しました。

研修が進むにつれ、こうした思いやりのある介護サービスの背景には日本政府が推進する拘束ゼロ政策があることを理解しました。日本政府は、政策を通じてその方針を奨励・指導し、各介護施

設が安全かつ自由な環境を作るよう奨励しています。施設ごとに設備環境に工夫が凝らされ、転倒防止のための手すりや滑りにくいフローリングを設置したり、角のとがった家具を避ける等、事故のリスク削減を図っていました。介護従事者のうち、特に介護福祉士は、専門訓練を通じて身体を拘束する代わりに、高齢者を忍耐強く観察する方法を学び、高齢者の一步一步をきめ細やかに支えていました。介護福祉士がトイレの補助にあたって高齢者に「必要があったらいつでも呼んでね」と軽く声をかけた後、トイレの外に出て行くのを目にしましたが、こうすることで高齢者の尊厳が保たれ、彼らからも理解され支持されます。思いやりのある介護方法とはまさにこういうことかと体験しました。

今回の研修では、台湾各地の施設から来た仲間と知り合うこともできました。彼らと毎日学んだ内容について話し合うことで、長期介護についての多くの可能性を見いだすことができ、なおかつ、自分だけでなく、志を同じくする仲間が介護事業の道のりを一緒に歩いていることを実感できました。日本で学んだ介護の理念を自分たちの施設にどうやって持ち帰るかを、それぞれが直面する課題について討論もしました。ある人はマンパワー不足を心配しており、ある人は家族に拘束ゼロモデルを受け入れてもらうにはどう説得すべきか考えていました。こうした討論を通じ、長期介護は困難に直面してはいるもののこうした仲間と一緒に努力し、支持していると知ることができて、堅実さと安心を感じることができました。拘束ゼロの実現は、確かに大きな挑戦ではありますが、また、拘束ゼロになれば高齢者の自由度は増えますが、転倒等のリスクも増えますから、家族と介護者の



「拘束しておけば安全だ」という観念をすぐに変えることは難しく、実現には長い道のりになるだろうと思っています。

日本での研修を終え、私もどうやってこうした理念を実現させていくか考え始めました。すぐには拘束ゼロの全面的な実施はできないかもしれませんが、転倒防止設備とバリアフリー補助具などの小さい改善できるところから着手し、より安全で自由な行動環境を作っていきたいと思っています。次に、専門の訓練カリキュラムを導入して、いかに高齢者の行動を制限せず、尊重して支え、忍耐と観察によって高齢者のニーズを理解するかを介護従事者に学ばせたいと思います。また、施

設内で循環するフィードバックシステムを構築し、定期的に高齢者と家族の意見を収集し、実際のニーズに基づいてサービスを調整し、継続的に改善していくフィードバックメカニズムを形成したいと考えています。

私は長期介護の核心は介護にあるのではなく、高齢者が温かみを感じ、当たり前のように生活できる環境をつくることにあり、年をとっても自分が必要とされ、尊重されていることが感じられることだと深く信じています。今回の研修で、真の温かみのある介護とは、「介護」そのものではなく、高齢者が「生きている尊厳と幸福」を抱いていられることなのだと深く理解することができました。

